

Jarosław ZAGÓROWSKI
WASKO SA Gliwice

EFEKTYWNOŚĆ WYKORZYSTANIA ZASOBÓW LUDZKICH W BRANŻY IT NA PRZYKŁADZIE WYBRANEGO PRZEDSIĘBIORSTWA

Streszczenie: W artykule podjęto zagadnienie efektywnego wykorzystania zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie branży IT. W branży IT ludzie i ich wiedza są kluczowym zasobem przedsiębiorstwa. Artykuł dotyczy problemu pomiaru efektywności wykorzystania zasobów ludzkich. Celem przeprowadzonej analizy jest ocena efektywności wykorzystania zasobów ludzkich w polskiej branży IT na przestrzeni ostatnich pięciu lat na przykładzie wybranego przedsiębiorstwa. W branży IT koszty pracy są jednym z najistotniejszych składników kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa. Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzono, że na przestrzeni ostatnich pięciu lat spada wydajność i rentowność pracy, przy niewielkich zmianach kosztów pracy. W artykule zwrócono szczególną uwagę na rynkowe przyczyny takich zmian.

Słowa kluczowe: efektywność pracy, zasoby ludzkie, branża IT.

EFFECTIVENESS OF USING HUMAN RESOURCES IN THE IT INDUSTRY ON THE EXAMPLE OF A SELECTED ENTERPRISE

Abstract: The article relates to the problem of effective use of human resources in the IT industry. In the IT industry, people and their knowledge are a key resource of the company. The article deals with the problem of measuring the effectiveness of the use of human resources. The aim of the analysis is to assess the effectiveness of human resources utilization in the Polish IT industry over the last five years on the example of a selected enterprise. In the IT industry, labor costs are one of the most important components of the company's operating costs. On the basis of the conducted research, it was found that over the last five years, productivity and profitability of work decreased, with small changes in labor costs. The article highlights the market causes of such changes.

Keywords: work efficiency, human resources, IT industry.

1. Wprowadzanie

W artykule dokonano analizy zmian efektywności zasobów ludzkich jednego z polskich przedsiębiorstw branży IT. W branży IT, problematyka efektywności pracy jest szczególnie istotna. Koszty pracy są jednym z ważniejszych składników kosztów funkcjonowania tych przedsiębiorstw. Jeśli na tę sytuację nałoży się niekorzystny trend rynkowy, to problem wydajności i rentowności pracy w przedsiębiorstwach branży IT staje się szczególnie ważny.

Celem przeprowadzonej analizy jest ocena efektywności pracy w polskiej branży IT na przestrzeni ostatnich pięciu lat na przykładzie wybranego przedsiębiorstwa. Realizacja powyższego celu sprowadza się do poszukiwania odpowiedzi na poniższe pytania badawcze:

- Czy w przedsiębiorstwie branży IT zasoby ludzkie są wykorzystywane efektywnie?
- Czy wydajność, rentowność i kosztochłonność pracy w branży IT charakteryzuje się znaczącymi zmianami w czasie?

Podmiotem badań jest firma branży IT. Okres badań wynosi 5 lat (od roku 2013 do roku 2017).

Podstawową metodą wykorzystaną w artykule jest analiza wskaźnikowa. Uzupełniono ją analizą porównawczą, porównując uzyskane wyniki w czasie. Ponadto do wyprowadzenia wniosków końcowych w procesie badawczym wykorzystano syntezę. Badania oparto na studiach literaturowych oraz analizie danych pierwotnych pochodzących z raportów rocznych badanego przedsiębiorstwa.

2. Specyfika przedsiębiorstwa branży IT na przykładzie badanej spółki

Przedsiębiorstwo będące podmiotem badawczym traktowane jako przedstawiciel polskiej branży IT. Jest to jedna z czołowych polskich firm teleinformatycznych. Buduje sieci transmisji danych, w tym linie radiowe i stacje bazowe dla operatorów telekomunikacyjnych. Działalność obejmuje projektowanie systemów automatyki przemysłowej oraz montaż aparatury kontrolno-pomiarowej i teletransmisyjnej (www.stockwatch.pl). Firma działa od roku 1988, została zbudowana w Polsce na bazie polskiego kapitału. Prowadzi działalność w zakresie dostarczania specjalistycznych systemów informatycznych, w tym systemów kolekcji danych, zintegrowanych systemów bezpieczeństwa, systemów szerokopasmowej transmisji danych oraz rozwiązań w zakresie aparatury kontrolno-pomiarowej. Firma oferuje standardowe rozwiązania, gotowe do natychmiastowego wdrożenia lub szybkiego dopasowania do indywidualnych potrzeb i wymagań klientów, usługi integracji systemów informatycznych, szkolenia, outsourcing systemów informatycznych. Badana spółka zajmuje wysoką pozycję konkurencyjną na rynku telekomunikacyjnym i traktowana jest w mediach

jako wizytówka branży IT w województwie śląskim. Dowodem na to są liczne wyróżnienia i odznaki, m.in. Złota Odznaka Honorowa za Zasługi dla Województwa Śląskiego, którą spółka otrzymała w 2010 roku. Spółka oferuje rozwiązania tworzone na zamówienie klientów i dostosowane do ich specyficznych potrzeb. Dzięki łączeniu IT z automatyką i elektroniką posiadała kompetencje potrzebne do realizacji złożonych nietuzinkowych projektów.

Jednym z kluczowych zasobów firmy są zasoby ludzkie. Zatrudnienie w badanej spółce nie wykazuje dużych wahań. Spółka zatrudnia około pół tysiąca osób. Wielkość zatrudnienia w poszczególnych latach ostatniego pięciolecia przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1.

Wielkość zatrudnienia w badanej spółce w latach 2013-2017

Wyszczególnienie	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.	2017 r.
Liczba zatrudnionych	574	548	518	472	452

Źródło: opracowanie własne

Specyfika branży IT sprawia, że produkty oferowane przez Spółkę tworzone są w oparciu o doświadczenie i know-how należące do pracowników. Struktura tych zasobów jest charakterystyczna dla branży IT, tzn. dominują w niej pracownicy w wykształceniu wyższym. W tabeli 2 przedstawiono liczbę pracowników z określonym wykształceniem, a w tabeli 3 strukturę zatrudnienia w latach 2015-2017.

Tabela 2.

Liczba pracowników według wykształcenia w badanej spółce

wykształcenie	2015 r.	2016 r.	2017 r.
podstawowe ukończone	2	2	2
policealne	32	29	30
średnie ogólnokształcące	38	39	33
średnie zawodowe	18	18	18
średnie zawodowe 5l	78	78	77
wyższe	659	579	566
zasadnicze zawodowe	9	9	9
Łączne zatrudnienie	836	754	735

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 3.

Struktura zatrudnienia w badanej spółce

wykształcenie	2015 r.	2016 r.	2017 r.
podstawowe ukończone	0,2%	0,3%	0,3%
policealne	3,8%	3,8%	4,1%
średnie ogólnokształcące	4,5%	5,2%	4,5%
średnie zawodowe	2,2%	2,4%	2,4%
średnie zawodowe 5l	9,3%	10,3%	10,5%
wyższe	78,8%	76,8%	77,0%
zasadnicze zawodowe	1,1%	1,2%	1,2%
Łączne zatrudnienie	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z zaprezentowanych danych, pomimo dość znaczących zmian w liczbie zatrudnionych, struktura zatrudnienia pozostaje stabilna. Dominuje w niej grupa pracowników z wyższym wykształceniem, która stanowi w każdym badanym roku od 76,8% do 78,8% wszystkich zatrudnionych osób. Tacy pracownicy określani są mianem pracowników o wyższych kwalifikacjach. Są oni identyfikowani jako osoby legitymujące się tzw. czwartym poziomem kwalifikacji (uzyskiwanym na studiach wyższych zawodowych (kończących się tytułem licencjata lub inżyniera), studiach magisterskich i studiach podyplomowych oraz na studiach doktoranckich). Do tej grupy zaliczane do następujące grupy zawodowe: „przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy”, „specjaliści”, „technicy i inny średni personel”. W przypadku badanej spółki w tej grupie pracowników znajdują się analitycy, projektanci, wdrożeniowcy oraz pracownicy specjalizujący się w poszczególnych dziedzinach informatyki. Taki poziom i specjalizacja wykształcenia pracowników generuje większy niż w innych branżach, skumulowany zasób wiedzy. Przekłada się to na specyficzne cechy przedsiębiorstw z branży IT, a mianowicie wyższy poziom wykształcenia pracowników generuje większą liczbę innowacyjnych pomysłów i wzrost innowacyjności przedsiębiorstwa (Wegrzyn, 2015, s. 91).

3. Pomiar efektywności wykorzystania zasobów ludzkich

Efektywność jest relacją efektów uzyskanych w określonym czasie odniesionych do nakładów niezbędnych do uzyskania tych efektów. Efektywność może polegać na maksymalizacji efektów, przy danym nakładzie lub minimalizacji nakładów przy zachowaniu określonego efektu (szerzej w: Lisiecka, 2003). W odniesieniu do zasobów przedsiębiorstwa efektywność może być definiowana jako miara efektów uzyskanych przez przedsiębiorstwo przy zaangażowaniu określonych zasobów. Efektywność wyrażana jest na ogół za pomocą zestawu wskaźników, będących elementem analizy finansowej przedsiębiorstwa (por. Haus, 2000; Sierpińska, Jachna, 2002). Efektywność może być mierzona w odniesieniu do całej działalności przedsiębiorstwa, tzn. z uwzględnieniem efektu wykorzystania wszystkich jego zasobów, mówimy wówczas o efektywności całkowitej. Można również spojrzeć na efektywność wykorzystania określonej grupy zasobów, mówimy wówczas o efektywności cząstkowej. Efektywność cząstkowa może dotyczyć zasobów majątkowych (mierzona jest wówczas jako relacja przychodów ze sprzedaży do wartości majątku), zasobów kapitałowych (wyrażana jest wtedy jako relacja przychodów ze sprzedaży do kapitału własnego). Ponadto można mówić o efektywności wykorzystania środków trwałych, materiałów, energii, zasobów informacyjnych oraz zasobów ludzkich (Kozieł, 2004).

Efektywność wykorzystania zasobów przedsiębiorstwa, ma decydujące znaczenie dla rozwoju przedsiębiorstwa i jest często utożsamiana z konkurencyjnością lub produktywnością (Porter, 1990). Efektywność wykorzystania zasobów ludzkich jest ponadto utożsamiana z wydajnością pracy. Wydajność pracy jest definiowana jako stosunek nakładów do efektów wyrażony jest poprzez konkretny wynik przedsiębiorstwa, np. przychody ze sprzedaży, przeliczony na nakłady pracy żywej (Turek, Michalak, 2015, pp. 105-115).

Efektywność wykorzystania zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie może być mierzona za pomocą określonych wskaźników, będących tzw. wskaźnikami gospodarowania zasobami przedsiębiorstwa (Gołębiowski, Tłaczała, 2009). Pokazują one czy przedsiębiorstwo efektywnie wykorzystuje wszystkie swoje zasoby, w tym zasoby ludzkie. Efektywność wykorzystania zasobów ludzkich najogólniej można ocenić na podstawie wielkości sprzedaży przypadającej na jednego zatrudnionego. Zależy ona od struktury asortymentowej produkcji, cen zbytu, rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwie, specyfiki branży i innych czynników. Stąd istotnych informacji o stopniu wykorzystania zasobów ludzkich dostarczają porównania wskaźników nie tylko w kolejnych okresach funkcjonowania przedsiębiorstwa, ale również porównania z efektywnością innych przedsiębiorstw z branży oraz z wielkościami średniobranżowymi (Turek, Michalak, 2015).

W celu przeprowadzenia analizy efektywności wykorzystania zasobów ludzkich w wybranym przedsiębiorstwie branży IT zastosowano następujące wskaźniki:

- 1) wydajność pracy na 1 zatrudnionego,
- 2) rentowność pracy na 1 zatrudnionego,
- 3) koszty pracy na 1 zatrudnionego,
- 4) produktywność kosztów pracy.

Wydajność pracy na 1 zatrudnionego jest relacją przychodów ze sprzedaży i liczby zatrudnionych, którą można zapisać jako:

przychody ze sprzedaży / liczba zatrudnionych

Wskaźnik ten informuje jaki roczny przychód ze sprzedaży przypada na jednego pracownika. Wskaźnik ten może podlegać wahaniom sezonowym i wszelakim zniekształceniom wywołanym przez okoliczności tymczasowo zmniejszające lub zwiększające sprzedaż. Na wahania jego poziomu w dużej mierze wpływa też zmienność cen sprzedawanego produktu.

Wskaźnik rentowności pracy na 1 zatrudnionego odnosi się do wyniku przedsiębiorstwa uwzględniającego całą jego działalność, co wyrażone jest w postaci zysku netto, zgodnie z relacją:

zysk netto / liczba zatrudnionych

Wskaźnik ten na ogół jest stosowany jako uzupełnienie wskaźnika wydajności pracy na jednego zatrudnionego. Jego budowa powoduje bowiem, że może on wzrastać lub zmniejszać się niezależnie od efektywności wykorzystania zasobów pracy. Może na przykład wystąpić sytuacja, w której wysoka wydajność pracy na działalności podstawowej (mierzona za

pomocą uzyskanych przychodów ze sprzedaży na jednego zatrudnionego) zostanie zniwelowana poprzez nieudane przedsięwzięcia w obszarze działalności pozostałej czy finansowej (Turek, Michalak, 2015).

Kolejnym wskaźnikiem produktywności pracy są koszty pracy na 1 zatrudnionego. Koszty pracy są znaczącą pozycją kosztów większości przedsiębiorstw, szczególnego znaczenia nabierają w przypadku branży IT, w której zasoby ludzkie należą do kluczowych zasobów przedsiębiorstwa. Koszty pracy obejmują wynagrodzenia brutto (łącznie z zaliczkami na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe, płaconymi przez pracownika), składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i inne płacone przez pracodawcę oraz wydatki pozapłacowe na inne świadczenia na rzecz pracowników. Wskaźnik kosztów pracy na 1 zatrudnionego jest obliczany jako relacja:

koszty osobowe (wynagrodzenia z pochodnymi) / liczba zatrudnionych

Ostatnim analizowanym wskaźnikiem efektywności wykorzystania zasobów ludzkich jest wskaźnik produktywności kosztów pracy. Wyrażony jest on w postaci relacji:

przychody ze sprzedaży / koszty osobowe (wynagrodzenia z pochodnymi)

Przedstawia on bezpośrednią relację pomiędzy wartością przychodów ze sprzedaży i wynagrodzeniami. Jego interpretacja sprowadza się do oceny ile razy przychody ze sprzedaży są większe od kosztów osobowych w przedsiębiorstwie. Im wyższy poziom tego wskaźnika tym bardziej efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi (Turek, Michalak, 2015).

4. Wyniki analizy efektywności zasobów ludzkich z wykorzystaniem wybranych wskaźników

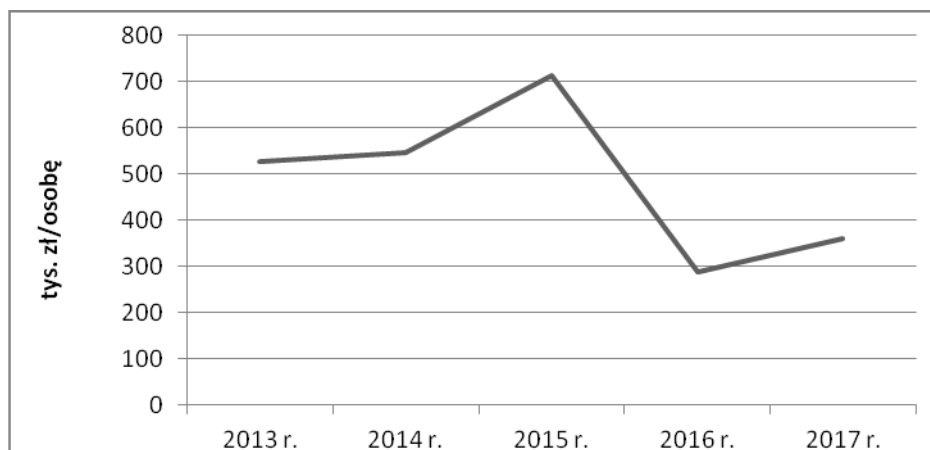
Pierwszym badanym wskaźnikiem efektywności wykorzystania zasobów ludzkich jest wydajność pracy na 1 zatrudnionego. Poziom tego wskaźnika w badanej spółce przedstawiono w tabeli 4 oraz na rysunku 1.

Tabela 4.

Wydajność pracy na 1 zatrudnionego [tys. zł/osobę]

Wyszczególnienie	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.	2017 r.
Wydajność pracy	526	545	712	287	359

Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 1. Wydajność pracy na 1 zatrudnionego. Źródło: opracowanie własne.

Na początku badanego okresu, tj. w roku 2013, wydajność pracy na 1 zatrudnionego wyniosła 526 tys. zł. Oznacza to, że na jednego zatrudnionego przypadał roczny przychód ze sprzedaży około 526 tys. zł. Wskaźnik ten utrzymywał się na podobnym poziomie w następnym roku, a w roku 2015 osiągnął rekordowy poziom 712 tys. zł/osobę. Rok 2016 przyniósł jednak duży spadek wydajności pracy, jeden zatrudniony generował wówczas 287 tys. zł rocznego przychodu. Tak duży spadek wydajności nastąpił na skutek obniżenia się rocznych przychodów ze sprzedaży o ponad 60 % w stosunku do roku poprzedniego, przy niespełna 10-procentowej redukcji zatrudnienia. W 2017 roku zauważyć można efekty wdrożonych w spółce działań zaradczych, tj. przy dalszej redukcji zatrudnienia, która wyniosła około 4% i na skutek zwiększenia przychodów ze sprzedaży o około 20%, nastąpił wzrost wydajności pracy do prawie 360 tys. zł rocznie na jednego zatrudnionego.

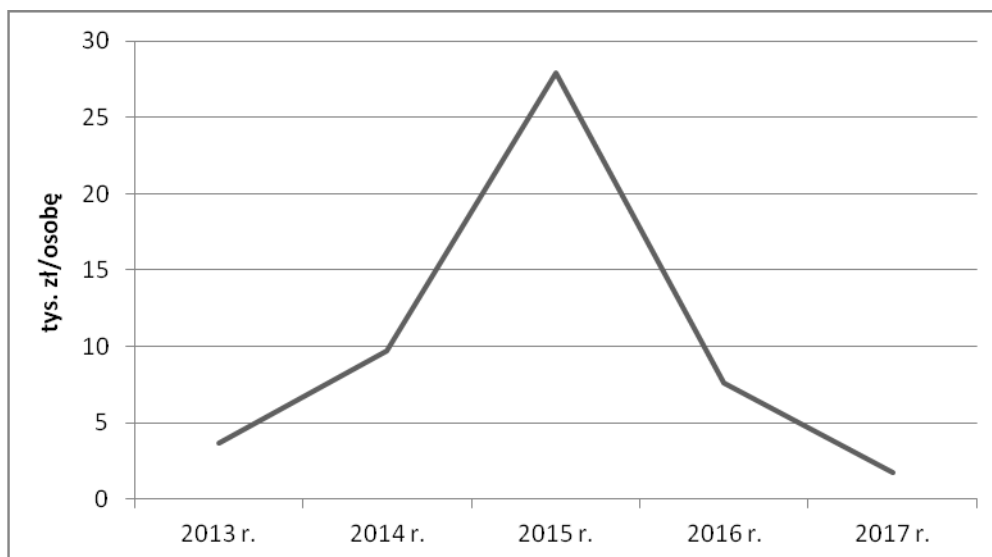
Kolejnym badanym wskaźnikiem była rentowność pracy na 1 zatrudnionego. Poziom tego wskaźnika w badanym okresie przedstawiono w tabeli 5 i na rysunku 2.

Tabela 5.

Rentowność pracy na 1 zatrudnionego [tys. zł/osobę]

Wyszczególnienie	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.	2017 r.
Rentowność pracy	3,67	9,71	27,92	7,60	1,74

Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 2. Rentowność pracy na 1 zatrudnionego. Źródło: opracowanie własne.

Analogicznie do wskaźnika wydajności pracy, wskaźnik rentowności pracy wyraźnie poprawił się w 2015 roku. Kształtował się wówczas na poziomie znacznie odbiegającym od pozostałych lat badanego okresu i wynosił prawie 28 000 zł rocznie na 1 zatrudnionego. Oznacza on, że w najlepszym okresie na jednego zatrudnionego w spółce pracownika przypadał roczny zysk netto w wysokości 28 tys. zł. Jest to bardzo wysoka rentowność pracy. Najbardziej niepokojąca jest sytuacja na koniec badanego okresu. W roku 2017 rentowność pracy osiągnęła najniższy poziom z badanego okresu i wyniosła około 1,7 tys. zł rocznie na 1 zatrudnionego. Tak znaczny spadek rentowności pracy wynika z osiągnięcia bardzo niskiego zysku netto w stosunku do lat poprzednich. Zysk netto w 2017 roku był o 80% niższy niż w roku poprzednim i o 95% niższy niż w rekordowym roku 2015.

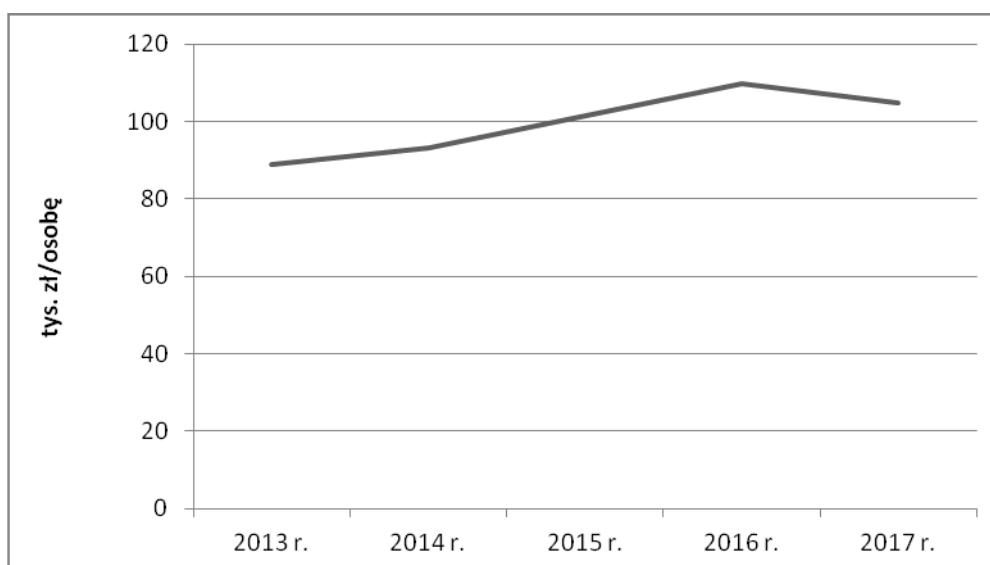
Kolejny uwzględniony wskaźnik efektywności wykorzystania zasobów ludzkich to koszty pracy na 1 zatrudnionego. Przedstawiono go w tabeli 6 i na rysunku 3.

Tabela 6.

Koszty pracy na 1 zatrudnionego [tys. zł/osobę]

Wyszczególnienie	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.	2017 r.
Koszty pracy	88,92	93,26	101,57	109,78	104,92

Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 3. Koszty pracy na 1 zatrudnionego. Źródło: opracowanie własne.

Najwyższy poziom kosztów pracy na jednego zatrudnionego zaobserwować można w 2017 roku, kiedy wyniosły one prawie 110 tys. zł rocznie na osobę. W roku tym spółka borykała się z przejściowymi problemami finansowymi (redukcja przychodów ze sprzedaży o ponad 60% w stosunku do roku 2015) i podjęto działania zaradcze polegające na redukcji zatrudnienia. Redukcja ta nie przełożyła się jednak na koszty osobowe. Zatrudnienie w 2016 roku zredukowano o prawie 10%, a koszty osobowe (wynagrodzenia z pochodnymi) obniżyły się zaledwie o 2%. Mogło to być skutkiem odpraw dla zwalnianych pracowników, gdyż sytuacja poprawiła się już w roku następnym. W 2017 roku roczne koszty pracy na jednego zatrudnionego wyniosły prawie 105 tys. zł.

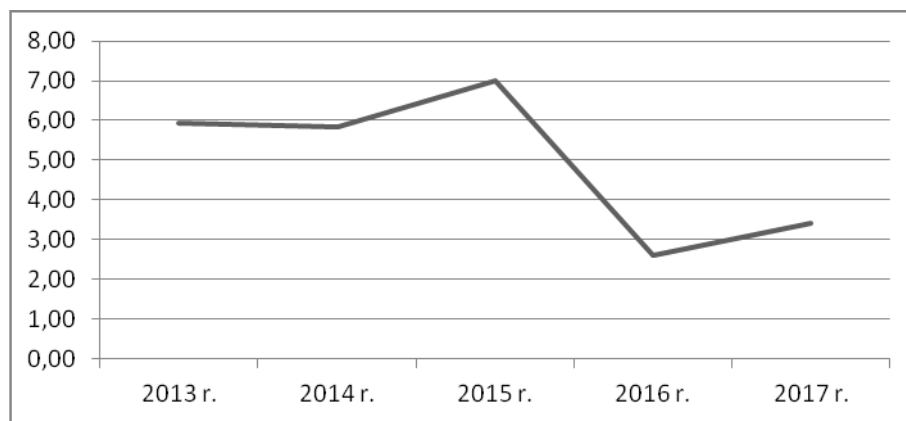
Kolejny wskaźnik efektywności wykorzystania zasobów ludzkich, który ujęto w tabeli 7 i na rysunku 4, to produktywność kosztów pracy (mierzona stosunkiem przychodów ze sprzedaży do kosztów pracy).

Tabela 7.

Produktywność kosztów pracy

Wyszczególnienie	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.	2017 r.
Produktywność kosztów pracy	5,92	5,85	7,01	2,61	3,43

Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 4. Produktywność kosztów pracy. Źródło: opracowanie własne.

Wskaźnik produktywności kosztów pracy mówi ile razy przychody ze sprzedaży są większe od kosztów osobowych. Najlepsza relacja tych dwóch wielkości miała miejsce w 2015 roku, kiedy to przychody były ponad 7-krotnie większe od kosztów wynagrodzeń z pochodnymi. W roku 2016 produktywność kosztów pracy w badanej spółce była najniższa ze wszystkich analizowanych lat i wynosiła 2,61. Odnotowano wówczas spadek produktywności kosztów pracy o około 60% w stosunku do roku poprzedniego. W roku kolejnym, tj. 2017, produktywność kosztów pracy nieco poprawiła się i wyniosła 3,43.

5. Wnioski

Celem badań była analiza porównawcza i ocena efektywności wykorzystania zasobów ludzkich na przestrzeni pięciu lat funkcjonowania wybranego przedsiębiorstwa branży IT. Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że nie we wszystkich badanych latach zasoby ludzkie były wykorzystywane efektywnie. Na ogół wynikało to z niesprzyjających warunków zewnętrznych. Na przykład w 2016 roku miał miejsce gwałtowny spadek wydajności i rentowności pracy. Wynikał on z niekorzystnej sytuacji rynkowej. Na skutek zmian układów politycznych, doszło do wycofania się ze współpracy ze spółką dużej grupy odbiorców reprezentujących sektor publiczny. Na skutek takich okoliczności przychody ze sprzedaży spadły o ponad 60 %, co pociągnęło za sobą spadek wydajności pracy z ponad 700 tys. zł rocznie na jednego zatrudnionego do niespełna 290 tys. zł. Rentowność pracy, mierzona poziomem zysku netto przypadającego na jednego zatrudnionego, spadła z prawie 28 tys. zł rocznie na jednego zatrudnionego w 2015 roku do 7,6 tys. zł w 2016 roku, a w kolejnym roku – 2017 spadek ten pogłębił się jeszcze i rentowność pracy wyniosła 1,74 tys. zł rocznie na jednego zatrudnionego. Na tym tle dość niepokojąco przedstawia się wysoki poziom kosztów pracy na jednego zatrudnionego i niska produktywność pracy. Wskaźniki te odnotowały najbardziej niekorzystne poziomy w 2016 roku, a w roku 2017, choć nadal nie wykazują satysfakcjonujących poziomów,

zaczęły się poprawiać, co daje nadzieję na odbudowę silnej pozycji spółki, z jaką mieliśmy do czynienia w roku 2015.

Bibliografia

1. Gołębiowski, G., Tłaczała, A. (2009). *Analiza finansowa w teorii i w praktyce*. Warszawa: Difin, 35.
2. Haus, B. Czynniki wzrostu produktywności przedsiębiorstwa. W A. Stabryła (red.), *Strategie wzrostu produktywności firmy*. Kraków: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, 219-221.
3. Kozieł, L. (2004). Istota i ocena produktywności. *Zeszyty Naukowe MWSE w Tarnowie*, 5, 65.
4. Lisiecka, K. (2003). Efektywność systemów zarządzania jakością. *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, 6.
5. Porter, M.E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. New York: The Free Press.
6. Sierpińska, M., Jachna, T. (2002). *Ocena przedsiębiorstwa według standardów światowych*. Warszawa: PWN, 99.
7. Turek, M., Michalak, A. (2015). Produktywność pracy a efektywność przedsiębiorstw górniczych. *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, 6.
8. Węgrzyn, G. (2015). Wykształcenie i kwalifikacje pracowników jako determinanta zmian w poziomie innowacyjności gospodarek. *Ekonomia XXI Wieku*, 1(5).
9. www.stockwatch.pl.